

# Compte-rendu CSE Siège

22 mai 2024

---

- **Demande de dérogation Jeux Olympiques et Paralympiques Paris, 2024, trop c'est trop !**
  - **Plan d'activité de FTR, priorité à l'information régionale jusqu'à quand ?**
  - **Règlement intérieur et charte informatique, une étude approfondie s'impose !**
  - **Sherlock, les élus désignent une commission de suivi.**
  - **Tourisme équitable, les CSE vote pour**
  - **Point d'échange avec FTVS**
- 
- **Demande de dérogation Jeux Olympiques et Paralympique Paris 2024, Trop c'est trop !**

Certes l'événement est extraordinaire, exceptionnel, unique... Mais cela ne justifie pas tout !

Or les plannings définis pour les personnels affectés à la couverture des JO ne laissent que très peu de marge de manœuvre, le risque de dépassement des 60 heures hebdomadaire apparaît comme bien réel.

- Certains sont déjà programmés à 58 H 30 par semaine. Principalement les personnels au forfait jour.
- Pour d'autres, les temps de repos entre 2 vacations sont inférieurs à 9 H.
- Quant à la règle des repos hebdomadaires, elle n'est pas toujours respectée.
- Et les demandes de prise en compte des problèmes liés à la restauration des personnels travaillant sur l'événement restent sans réponse.
- Les déplacements également, risquent d'être très compliqués, et en dehors d'une navette entre FTV siège et le Hub de la porte Maillot, rien n'est prévu.
- La direction refuse toujours la souplesse sur le télétravail.
- Enfin, certains plannings risquent d'être modifiés à la dernière minute, l'organisation du COJOP n'étant pas complètement définie, notamment sur les événements prévus en extérieur.
- Enfin, à ce jour aucune prime JO n'est envisagée par la direction contrairement à d'autres secteurs très mobilisés pour cet événement !

Pour les élus, cette absence de contrepartie est inacceptable.

C'est de surcroît très mal vécu par les salariés qui ont le sentiment d'être méprisés par une direction qui leur fait vivre des réorganisations successives associées à une sorte d'incertitude sur leur avenir !

Chacun doit faire un pas ! La direction ne peut pas justifier ses demandes par le simple fait que les salariés, passionnés par leur travail, couvriront cet évènement professionnel !

Les élus attendent de la direction que celle-ci ouvre des négociations rapidement.

Ils souhaitent notamment que soit ouvert le télétravail pour tous, pendant cette période très compliquée en termes de déplacement, ils demandent que soit réexaminé l'aménagement des congés et que soit étudiées toutes les propositions permettant à la couverture de ses JO d'être une vraie réussite et une réelle fierté pour les salariés.

A l'unanimité, les élus ont voté un avis négatif ([à lire ici](#) ) à la demande de dérogation horaire du temps de travail des personnels mobilisés pour la couverture des JO et JOP Paris 2024.

**25 Votants : 21 Pour – 4 Abstentions**

- **PLAN D'ACTIVITE DE FTR, PRIORITE À L'INFORMATION REGIONALE JUSQU'A QUAND ?**

Pour étudier le plan d'activité de FTR (France Toutes Régions), entité du Siège implantée à Vaise (quartier de Lyon) les élus n'ont eu à leur disposition que 2 feuilles traduisant au travers de tableaux chiffrés, le réalisé au 31 mars 2024.

C'est peu pour les élus ! Du fait de leur éloignement, ils auraient aimé une description plus complète de la vie de FTR et de ses salariés.

Ce qu'ils ont pu constater à travers les tableaux transmis, c'est le recentrage de l'activité de FTR sur l'actualité régionale, la baisse de sa collaboration avec France Info notamment sur la partie culture et numérique. On sent l'impact TEMPO !

Reste les incertitudes sur l'avenir ...

Car au vu de l'actualité qui perturbe l'audiovisuel public, les questions sont nombreuses autour de ce que sera le visage d'ICI à la rentrée ?

De fait, comment la nature de l'activité de FTR va-t-elle pouvoir évoluer ?

D'une manière plus générale, quel avenir pour FTR ?

Et enfin quel avenir pour le numérique au sein de FTR ?

A ces questions, la direction répond en présentant FTR comme un prestataire de FTV qui doit s'adapter à une demande qui évolue sans cesse.

Elle se veut toutefois rassurante : elle travaille sur une nouvelle offre plus "actu" qui correspondrait mieux à une ouverture de tranche.

Elle réfléchit à une émission pour remplacer le "Journal des Solutions".

Les élus insistent sur l'incertitude que vivent les salariés de FTR qui sans cesse voient leur objectif évoluer. Ils ne peuvent continuer à vivre au quotidien sans visibilité professionnelle, sans savoir ce que sera demain.

Ils demandent que les missions confiées à FTR à moyens et long terme soient clarifiées ainsi que les moyens qui lui seront attribués.

## • **REGLEMENT INTERIEUR ET CHARTE INFORMATIQUE, UNE ETUDE**

Rédigé par l'employeur, le règlement intérieur précise un certain nombre d'obligations que doivent respecter les salariés et l'employeur notamment en matière de santé, de sécurité ou de discipline.

Le règlement intérieur (RI) de FTV a été adopté en 2017.

Depuis, plusieurs lois ont été votées, ce qui implique des aménagements.

- Les premiers concernent les mots utilisés, ainsi
  - « Hygiène » a été remplacé par « Santé »
  - « Équipement de Sécurité » par « Équipement de protection individuelle ».
  - On a vu apparaître le terme vapoter : Il sera à l'avenir interdit « de fumer et de vapoter dans les lieux à usage collectif et notamment sur le lieu de travail ».

Voilà pour la terminologie !

- Autre changement, il concerne les intermittents du spectacle : désormais, ils relèveront du centre médical Thalie Santé du lieu géographique sur lequel ils opèrent.
- De nouvelles visites médicales vont être ajoutées, pour se mettre en conformité avec la loi santé du 2 août 2021.
- La définition du harcèlement sexuel a été revue par cette même loi santé du 2 août, qui élargit et intègre à la définition du harcèlement les propos ou comportements à connotation sexistes, ainsi que le harcèlement mené par plusieurs personnes.
- Le nouveau règlement intérieur intégrera également une clause de neutralité en lien avec les missions de service public et d'information assignées à France Télévisions.
- Il revient également sur la constitution du conseil de discipline qu'il précise
- Il s'attache à renforcer les obligations en matière d'éthique et de conformité

Annexe du règlement intérieur, la charte informatique doit, elle aussi, être revue afin de s'adapter aux nouveaux usages et aux nouveaux outils collaboratifs utilisés.

Ce projet d'évolution du règlement intérieur a déjà été présenté au CSE Central, qui va transmettre ce projet à un juriste spécialisé pour qu'il puisse aider les élus à rendre un avis éclairé.

Les élus du CSE Siège vont faire de même.

Les élus du CSE Siège se conforment à cette décision.

Ils rendront leur avis, à l'occasion du CSE au mois de septembre.

## • **SHERLOCK, LES ELUS DESIGNENT UNE COMMISSION DE SUIVI**

Lors du CSE Siège du mois d'avril, les élus ont souhaité qu'un suivi approfondi du point de vue de la santé, de la sécurité, des conditions de travail, des salariés, travaillant avec le logiciel et Sherlock soit acté.

Une commission de suivi intersyndicale est donc constituée.

Elle est composée de :

Aurélie CHESNE (CGC), Malika AÏT-OUAKLI (CGT), Christophe BENS (FO), Marie-Hélène BORDES (CFDT), Freddy BERTIN (UNSA), Béatrice GELOT (SNJ).

Béatrice GELOT présidera cette commission.

**23 Votants - 23 Pour**

- **TOURISME EQUITABLE, LES CSE VOTE POUR**

Ce CSE a été l'occasion pour les élus de mettre au vote une charte « Tourisme équitable », proposée par le président de la commission des ASC, François BADAIRE.

Les élus souhaitent en effet diversifier les offres de voyage et à côté des voyages classiques, présenter des voyages plus équitables qui respectent des engagements comme le soutien à des projets et actions solidaires, le soutien à l'économie locale, une relation prestataire/producteur équilibrée et des pratiques commerciales vertueuses.

Cette charte a été majoritairement adoptée : 24 votants, 18 pour, 6 abstentions

- **POINT D'ÉCHANGE AVEC FTVS**

Depuis plusieurs années maintenant, les élus assistent, impuissants, au transfert d'une partie des activités de France Télévisions à la filiale France Télévisions Studio.

Certes les salariés sont transférés sur la base du volontariat, mais ceux qui conservent leurs contrats avec France Télévisions SA sont désormais gérés par France Télévisions studio et le lien avec la maison mère se trouve, de fait, distendu : les contacts sont moins fréquents, les informations ne parviennent pas toujours aux élus qui ne connaissent pas précisément les conditions de travail dans lesquelles évoluent les salariés ni les interlocuteurs de ces derniers.

Ils ont donc demandé à avoir un échange avec les responsables de la filiale. Celui-ci s'est déroulé hors PV.

Le sujet abordé ? La situation des non-permanents travaillant pour l'auto-promotion.

Si, dans le cadre du transfert de la gestion de l'auto-promotion à FTVS, la situation des permanents a été stabilisée, l'incertitude pèse quant à l'avenir des noms permanents.

La direction de la filiale a déclaré vouloir travailler avec les noms permanents.

Elle a expliqué qu'elle devait communiquer préalablement avec le CSE de France Télévisions studio, ce qui explique le peu d'informations transmis jusqu'à maintenant.

Elle indique que les salaires à France Télévisions Studio sont plus intéressants que ceux pratiqués par France Télévisions SA et que cela compte même s'il n'y a pas la reprise d'ancienneté.

Elle indique également que le nombre maximal de piges possibles à France Télévisions Studio est supérieur à celui imposé par France Télévisions SA.

Bref, elle se veut rassurante... Et attractive !

Si les élus ont apprécié qu'un échange puisse avoir lieu avec France Télévisions Studio, ils restent inquiets de voir les activités historiques de France Télévisions SA transférées à la filiale.

Alors que les effectifs de France Télévisions ne cessent de diminuer, ceux de la filiale ne cessent de croître et cela est dérangeant : le modèle social adopté par FTVS reste malgré tout moins protecteur que celui de France Télévision SA.

De plus, les obligations qui pèsent sur la filiale ne sont pas les mêmes que celles qui pèsent sur la maison mère qui assure une mission de service public.

Si la logique économique veut que France Télévisions s'entoure de filiales, cela ne doit pas se faire au détriment des valeurs et des engagements de l'audiovisuel public tout comme de la protection sociale assurée par notre convention collective.

Pour rappel, 85% de la masse salariale de FTV Studio sont des intermittents.

FTV SA est bien confronté à une forme de dumping social au sein même du groupe.

Un sujet auquel la CGT restera plus qu'attentive !

- **VIE DU CSE**

Des représentants de suppléants au sein de l'instance de proximité, antenne programme, communication marketing, étude manquent toujours à l'appel.

Avis aux amateurs !

Paris,  
Le 27 mai 2024